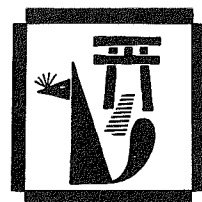


No.57

診断京都



このパンフは(社)中小企業診断協会京都支部が発行しております

(題字 品川支部長筆)

1997年 冬季号



新心学塾

1997.1

社団法人 中小企業診断協会京都支部

目 次

巻頭言 出番です「京都商法」……………	京都支部副支部長 船越 昇氏	3
講演 「現代経営に生きる石田梅岩」…	京都商工会議所副会頭 イセト紙工社長 小谷 隆一氏	4
研究論文1. (続) 山村 (伊根町旧筒川地区) の振興策	地域振興支援プロジェクト	8
2. 飲食・旅館業の労働福祉の現状	会員 田家 道瑠氏	10
京都支部だより……………		16
会員のページ……………		18

京都経済新地図

新心学塾

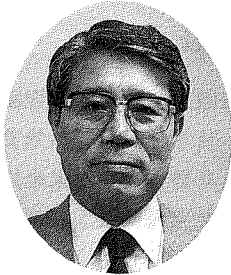
中小企業診断協会京都支部が地域経済活性化の一助にと企画した経営者セミナー「新心学塾」の第2回講座が平成8年10月21日、京都市上京区のオムロン研修センタ啓真館で開かれた。京都が生んだ商業道の先覚者・石田梅岩の心学塾にあやかって、中小企業経営者に混迷の時代を乗り切る経営手法を会得してもらおうという狙い。京都商工会議所副会頭であり、梅岩研究者としても知られる小谷隆一・イセト紙工社長が「現代経営に生きる石田梅岩」と題して話し、聴講者に感銘を与えた。



中小企業診断士マーク

- ☆社団法人中小企業診断協会京都支部は、中小企業診断士で作っている団体で、京都府内の各分野で活躍している約100名の診断士が加入しています。
- ☆中小企業診断士とは、通商産業大臣の認定を受けて登録している、わが国唯一の公的資格を有する経営コンサルタントです。

出番です「京都商法」



中小企業診断協会京都支部
副支部長 船越 昇

地元の新聞社で経済記者を長年勤めてきた事情もあって、退職後も「京都商法」について考え、話す機会が多い。

何はさておき、「京都商法」という経営理念は存在するのだろうか。厳密に言えば存在しないと思う。情報網が発達した今日、地域独自の経営理念は形成され難い。が、それでもなお大阪商法とか名古屋商法などと地名をかぶせた経営理念がけん伝されているのは、全国どこに行っても見られる金太郎アメ的な経営理念に対する一種の異議申し立てと、地域の独自性を誇示するための表現と受け止めたい。

「京都商法」が存在するとすれば、その特徴は何か。私は「守戦の経営」だと思う。広辞苑によると、守戦とは「守って敵を防ぎ、戦うこと」と説明している。京都商法を称して「守成の経営」（創業の後をうけて、その成立した事業をかため、守ること＝広辞苑）と表現する人もいるが、私は守成よりもより積極的ニュアンスのある守戦の経営がふさわしいと理解している。

では、「守戦の経営」の中身は何か。守とは事業継続を目的にした堅実経営であり、戦の武器は付加価値を最大限に高める経営にある。

1970年に京都府は開庁100年の記念事業の一つとして事業歴100年以上の企業を調べたところ、京都市を中心に703社を数えた。当時、東京、大阪の100歳企業は各500社程度と見られていたので、京都企業の息の長さが再確認された格好だ。老舗のほとんどは社是や家訓で堅実経営の大切さを説き、石門心学の教えを受けて、正直、儉約、勤勉の経営を強調している。「おできと西陣は大きくなればつぶれる」といっては安易な規模拡大、売上高至上主義を戒め、「一見さんお断り」の慎重姿勢が、明治、大正、昭和の動乱期を生き抜かせてきた理由の一つと見る。

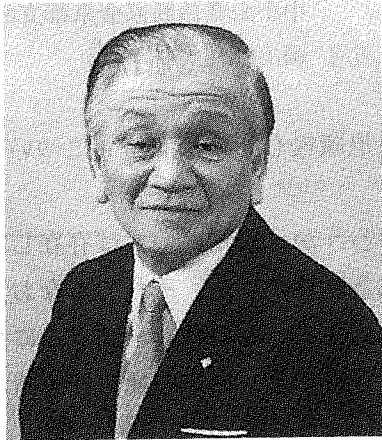
付加価値重視の経営は京都の企業には欠かせない属性である。京都は海運に恵まれていない土地柄なので、中世の時代から比較的軽い原材料を持ち込んできて付加価値をつけ、一級品に仕立てて全国販売する様態が定着した。

その典型例を京料理に見る。食材として鮮魚は入手し難く、肉類は仏教の戒律もあって自由に使えなかった。そこで、料理人は近郷でとれる野菜をふんだんに使って調理し、これを料理に見合った器に盛りつける。京料理は舌だけでなく、目でも味分うものとされるゆえんである。さらに、禅などの心で味付けされる料理もある。

日本経済にもようやく晴れ間がのぞき始めたとされているが、依然暗雲の下にいる中小企業は少なくない。しかも、今年は消費税率の引き上げ、公共投資の減額などという北風が予想され、経済天気図は「曇りがち」のようだ。

低迷期の企業経営はまず内を固めること。そして、量よりも質で勝負する。「守戦の経営」京都商法の出番がやってきたといえよう。

経営者セミナー「新心学塾」第2回講座 「現代経営に生きる石田梅岩」



京都商工会議所副会頭
イセト紙工社長

小谷隆一氏

略歴

大正13年京都市生れ。昭和25年3月東大法学部卒、同年4月伊勢藤紙工入社、28年取締役、34年専務、41年社長に就任、54年イセト紙工に社名変更、現在に至る。この間、京都青年会議所理事長、日本青年会議所会頭、京都経済同友会代表幹事など歴任。52年から京都商工会議所副会頭。このほか、京都府公安委員会委員長、京都コンベンションビューロー会長、京都日独協会会長、京都府山岳連盟会長など公職多数。

梅岩とのかかわり

祖父に手ほどきされた梅岩の教え

近ごろ、全国紙が石田梅岩に関する記事を取りあげるなど、世間で梅岩への関心が高まっている。梅岩を勉強している者の一人として大変うれしく思っている。

最近の若い人の中では見られないが、私どもの年代の者は、小さいころ梅岩の教えをよく聞かされたものだ。私自身の経験から申しあげると、昭和10年ごろ、小学校2—3年ごろのことだと思う。床に伏せていた祖父が、私と姉、妹の3人を枕元に呼んでよく説教した。モノを大切にしろ、よく働け、正直でなければならない、という梅岩の教えを30分ぐらいしゃべってくれたと思う。足のしびれをがまんして聞いていたのは、説教のあとにもらえる小遣いが目的だった。肝心の話はほとんどが右の耳から入って左の耳から出ていってしまった。

そんな中で、今も覚えている話の一つが、あるアメリカ大統領の話だ。大統領は日本人の食事の習慣を米国人も見習わねばならないと説いた。おかずを大鉢から必要なだけ小皿にとって食べる日本人の食事は大変合理的で、何もかも皿に盛って、食べ残しは捨てる米国人の習慣は改めねばならないと戒めたそうだ。また、祖父はモノを

大切にしろといい、例えば着物が古くなれば捨てずにハタキや、ぞうきんに使えと教えてくれた。

昭和の初期、新町二条に柴田謙堂という石門心学の先生がおられ、新町三条に住んでいた私どもの祖父はいろいろ教えてもらったようだ。先生は石学を広めた講釈士・柴田鳩翁の子孫で、その息子さんは柴田実京大名譽教授である。私も祖父の教えをずっと守っておれば今ごろは大学者になっていたかもしれないが、残念なことに祖父の教えはその後すっかり忘れていた。

梅岩接近に二つのきっかけ

私が石田梅岩に興味を持つようになったきっかけは二つある。一つは昭和30年代の高度経済成長時代が終わって、45年ごろから低成長時代に入ったころだ。それまでは、ドラッカーの「現代の経営」を精読し、業績向上、業容拡大に気をよくしていたが、成長率が鈍って、ふと梅岩を思い出した。

いま一つは、京都で活躍している企業の多くが京都出身の経営者でないことに気がついた時だ。昭和43年に京都経済同友会の代表幹事になったころは、京都の経営者は嵯川革新府政の下で企業活動を余儀なくされていたが、東京、大阪にも革新自治体が生まれたことから、京都は革新自治体の先輩としてそれなりに注目されていた。と

ころが、京都を代表するワコール、日本新薬、立石電機などの経営者はみんな府外出身者。一体、京都生れ、京都育ちの経営者は何をしているのか、と探っていくうちに突き当たったのが梅岩だった。

江戸中期の京都

梅岩について話す前に、梅岩が生まれた江戸中期の時代背景に触れておきたい。京都は西暦794年に都が置かれて以来栄枯盛衰を繰り返しながら栄えてきたのであるが、ここでは元禄時代以降について話してみる。

元禄2年(1691年)ドイツ人の医師・ケンペルは將軍を表敬訪問するため長崎の出島を出発して江戸に向かった。この旅行の印象記が「江戸参府日記」にまとめられており、京都については次の様に描与されている。

京都に降りて眺めてみると、町並は整然と区切られており、道はずっと向うを見渡しても砂ぼこりで見えないほど長く延びている。京都は経済、商業、文化、金融、政治の中心地であり、町を歩けばどの家も何か仕事をしており、活気にあふれている。日本人は京都の産品を最良品と評価しており、故郷への格好の土産品にしている。

西陣織と大名貸し

当時、京都には30万人いたと伝えられており、日本一の都市として栄えていた。しかし京都の経済環境はこのころを頂点にして幕末まで下降線をたどることになる。

理由の第一は、基幹産業だった西陣織の衰微である。西陣織は元禄期に絶頂期を迎えた織物だったが、やがて織物の手法が丹後や長浜、桐生、足利へ流出。そこでつくられた織物が西陣に逆流し、本物に取って代わるようになった。また、それまで支援策を講じていた幕府は、八代將軍吉宗の時代になってぜいたく禁止令を出し、消費を抑制したことも痛かった。

もう一つの衰退理由は大名貸し経済の破たんにある。士階層の多くは貨幣経済の発達に対応できずに、商人からの借金に依存する大名がふえ、返済不能となって破たん、貸す側の京都の商人も大きな痛手を被った。1730年ころ著された本に「町人考見録」がある。三井家の3代目当主・三井高房が子孫の失敗を避けるためにと、46の事例を紹介したもので、なかには大名貸しによる破たんを实名入りで書いている。大正の初めころまで、京都の古い商家などでは写本にして、よく読まれていた本だ。

梅岩の人となり

亀岡で生まれ育った梅岩

こういう形で京都が動いているときに、石田梅岩は1685年、亀岡で生まれた。亀岡駅から西へ12キロ、現在は東別院町というのどかな山間部の集落の山腹に生家は

残っている。幼名を勘平といった。父は武士だったが、その頃は山林で働いていたようだ。11歳で京都へ奉公に出たが、失敗して一度帰っている。4-5年父と暮らし、再び京都の「黒柳」という呉服屋に丁稚奉公することになった。当時、丁稚奉公するのは、生家が貧しいためか、後継ぎの修業のためかのどちらかだった。梅岩の場合は、この中間位いの理由からだったと推察される。

子供の頃の梅岩を語るとき、必ず出てくるのが栗の話である。10歳のころ、裏山で栗を拾って帰ってきたところ、父にどこで拾ったかを尋ねられ、隣地に接した場所と答えた。父は「その栗は隣の栗の木の枝がはみ出して落ちたものだからわが家のものではない。すぐ返してこい」と厳しく叱られ、日の暮れた山へ返しに行ったと自分の本に書いている。梅岩が父の厳しいしつけのもとで育ったかを示す逸話だが、この話をある米国人にしたところ「米国では、敷地からこちらにはみ出したものは所有物にしてよいことになっている」と笑って話していた。文化の違いといえよう。

人間への関心高める

梅岩は早くから神道に興味を持っていたが、小栗了雲という禅僧と知り合ってから、人の性(さが)とはどういうことなのか、人間とは何なのか、について教えを受け、勉強したようだ。「雀の鳴声を聞いて悟りを開いた」と、事績を記した本に書いている。私は最近、梅岩がどのような育ち方をして、本を読んだのか、多少疑問に思っている。ともあれ、梅岩は黒柳家の奉公を辞する頃には、すでに人前で説教できるだけの力があつたようだ。

45歳で講席開く

1729年(享保14年)梅岩は車屋町二条下ル東側で講席を開いた。表につるした札には「自分は人の性について考えている者だ。もし興味ある人があれば、席錢いり申さず。無縁にてもお望みあれば、遠慮なくお通り、お聞きなされるべく候」と書かれていたそうだ。

このころ京都には伊藤仁斎とか、山崎闇斎といった著名な儒学者、朱子学者がおり、それぞれ講席を開いていた。そのような京都で、一介の丁稚奉公していた男が、いくら本を読んで勉強したにせよ、45歳で講席を開く力があつたとは、やはり梅岩は相当な男だったといえる。

無名の梅岩の講席には、当然最初のうちは客はなかった。一番目の客は百姓だったという。梅岩は羽織、袴姿で講義した。一人増え、二人増えして、講席はにぎわってきたが、だれも来ない日もあつた。そのときも、梅岩は机のそばに座っていたと伝えられている。

正直、儉約、勤勉を教える

何を講義したかという、正直、儉約、勤勉の3項目

についてであり、テキストは四書五経であった。しかし相手が一般の町民だったので、できるだけかみくだいて教えたと伝えられている。客は次第に増え、車屋町二条の借家では狭くなり、堺町五条に移転し、さらに別の場所に移るなどして、多くの人々に講義していった。

講義内容は、正直いって大変理解しにくい。例えば、人間というものは「ありべかかり」のものがよいと説いている。ある姿そのままがよいというわけで「天の理(ことわり)は、ありべかかりである」とする。分かりにくい教えなので、むしろ梅岩の日常生活や、弟子への教えを話した方が理解してもらいやすいと思う。

日常生活は「夜明けとともに戸を開けて室内を掃除し、身仕度を整える。ご飯は上白米にしておかゆの粒を食べる。日に一度は味噌汁を整える。釜に残りしめし粒は湯に浸みさせて食べる。それでもまだくっついているめしあれば、雀、鼠の食べものに与えてやる」と書いている。

また儉約については「釣瓶の縄が古くなったら、ほこり払いに用いるべし。障子紙の古いものは破らぬように残して便所の落し紙に使い」と教えている。さらに、乞食に物を与えるにはすみやかに与え、与えないときは大声で「ない」といえとしている。これは、立ち止まって無駄な時間を過ごさぬよう、戒めているわけだ。

梅岩の教え

城崎温泉で合宿

石田梅岩は1739年「都鄙問答」を著した。故郷の亀岡から京都へ上ってきた弟子が梅岩と問答して教えを受ける形をとっている。この本を書くに当たって、梅岩は弟子数人をつれて城崎温泉に合宿している。そこでこれまでの教えをまとめて本にした。この外、梅岩には儉約について書いた「儉約齊家論」がある。「石田先生事蹟」は弟子がまとめた文書である。「都鄙問答」は書かれた時代が封建時代なので、問答の多くは当時の嫁・姑関係、親子問題をとりあげている。しかし、一部では商人が学問をしなければならないということについての話と、商人が道を聞く話の二つは現代にも通じる教えである。

商人の道を説く

商人が道を聞く話では「自分が講義するのは、商人に商人の道があることを教えるためだ」との書き出しで始めている。商人は左のものを右へ売り渡しても、すぐ利益をとるものだ。商人は直ちに利をとることによって立つ。直ちに利をとるのは正直だ。もし利をとらなければ商人の道ではない。商人の利は天下お許しの祿である、と記している。士農工商と呼ばれ、四ランクの最下位に位置づけられていた商人階層を持ち上げて、武士並みにするのが梅岩の商人道を説く理由だった。

金を大切にすることが平和を

商人は金をもうけて立つのであるから、武士が命を捨てることで祿をもらうのと同様に、商人も金を大切にしなければならない。一銭でも惜しいと思って念を入れてつくり、大切に売る。買う人も金は惜しいと思いながら、よいものは思わず買ってしまふ。買ったものは大切に扱うはずだ。ものを大切にすれば、天下は大平であり、平和である、と書いている。

「商人とびょう風は同じこと。両者とも曲がらないと立たない、と世間ではいっているが、先生、本当でしょうか」と弟子が聞いたところ、梅岩先生は「それは考え違いだ。もしびょう風が曲がっておればきれいにたためない。凹凸の所でもびょう風は立たない」と答えた。「都鄙問答」は記している。多少屁理屈めいたところがないではないが、私はこの問答は梅岩の商人擁護論だと読んでいる。

好きな言葉は「共生」の教え

「問答」の中で私が一番好きな言葉は「まことの商人は先も立ち、われも立つことを思うなり」という一行の言葉だ。私たちの周辺では、下請けから値切れるだけ値切って仕入れている人もいるが、これは本当の商人ではない。下請けも喜んでこそ商人といえる。売る場合も、客が喜んで買い、自分も利益を得て喜ぶ。近年、共生の倫理が強調されている。250年前に石田梅岩が説いた言葉は、今にも通じる言葉である。

強く戒める利益の二重取り

商人擁護論とともに、梅岩は商人に戒めの言葉も残している。一番強く指摘しているのは、二重の利益をとってはいけないということだ。例えば織物販売の場合、商品に少しの傷でも見つければ織元に値引きさせて安く仕入れ、売るときには通常の値段で売る。こうしたやり方は利益の二重取りであり、梅岩が強く戒める商法だ。

家法10の戒め

さらに梅岩は家法というものをつくっている。「親は苦労する。子は楽をする。孫は乞食する」の書き出しで10の戒めを書いている。その一つに「親たるもの子を育つるに、愛に溺れて、遂に不孝ものになすなり」という。ただし「子たるもの心正しければ愛に溺れることなく防ぐことができる」ともしている。

「諸事とりさばきのこと」では「家内の総手代を集め、考えていることを互いに論じ、全てのものが得心の上で決すること。主人であっても非で曲げるときは容赦してはいけない」という。最も厳しいのは「主人たるものわがままの働きをなすか、身持ちの悪いときは手代中申し

合わせて、いかようにも意見申し改めさせるべく候。万一改めずして家相続の妨げになり候わば、これ先祖に対し大不孝者なれば、総手代中相談の上、隠居させ、あてがいふち世帯にさせ候」とも記している。

儉約は世のためにするもの

次に、梅岩の儉約について触れてみたい。将軍吉宗の「ぜいたく禁止令」その他から、その頃も儉約が強調されていた。が、梅岩は「私のいう儉約は世俗でいう儉約とは違う。儉約は自分のためにするのではない。世界のために、三つあるものを二つですむようにするのを儉約という」と説明している。つまり自分のためにする儉約は吝嗇（りんしょく＝けち）と見る。いま地球環境の保全が大きな問題になっているが、梅岩の儉約は現代にふさわしい考え方である。

学んだことを人に与える偉さ

私が梅岩を偉いと思うのは、京へ出て45歳まで丁稚奉公しながら勉強した。この間、どれだけの本を読んだのか分らないが、彼は「自分は無学にて、四書五経もカナをふって読んだ有様だ」と書いている。しかも勉強したことを自分だけのものにせず、多くの人に分ち与えている。京都の明倫社、麩屋町五条の修正社をはじめ、大阪、東京にも講席ができ、134カ所まで道を説く男になった。

弟子に恵まれた梅岩

また、梅岩は弟子に大変恵まれた人であった。手島堵庵、斎藤全門、中沢道二らは著名な門下生で、石門心学の普及に尽くした。先に述べた柴田鳩翁は18世紀から19世紀にかけて活躍した道学者だ。鳩翁は「鳩翁道話」をつくって、町民に分かりやすく梅岩の教えを説いた。中でも「京の蛙、大阪の蛙」や「貸し雪隠」はよく知られた話である。

京都の市民はこうした説話を聞きながら倫理精神をおう盛にしていったと思う。また、経営者は「町人考見録」を回し読みしながら倫理観を高めていった。

豊かな心で

京の近代化築いた心のバランス

明治維新の動乱期に、京都の町はいわゆる「ドンドン焼け」で丸焼けになった。それに続く車駕東幸で、人口は35万人から27万人に激減した。そこで、京都の人々は木屋町二条に舎密局をつくって近代科学の手法導入に努めた。この集大成が、琵琶湖疎水の開きくだといえる。

江戸時代に倫理精神を高めていた京都人は、明治になって開発精神を注入された。この二つの精神がうまくバランスしていたことが、京都をして今日も近代都市の面

目を保たせている理由だと理解している。二つの精神のうち、どちらか一つでも欠けていれば、今日の京都の姿はなかったのではなかろうか。

心の豊かさが良い世をつくる

最後に、結びとして申し上げたいのは、心の豊かさの重要性だ。経済成長を通じてモノの豊かさは達成された。バブル期にはその達成度は100%を超して、120%にもなっていたと思う。しかしながら、モノの豊かさが高じ過ぎると心の豊かさがおろそかになるのではないか。衣食が足り過ぎて礼節が忘れられつつあるのが現状だと思う。

モノの豊かさと心の豊かさのバランスがとれたときに、いい世の中ができる。モノの豊かさは100%でなくても80%でよい。その代り、心の豊かさを80%まで上げていかなければならない。経済指標は景気の緩やかな回復を示しているが、世の中がよくなったかどうかは経済指標よりも、心が豊かになっているかどうかで判断すべきだ。

「一生懸命」の教えを守って

司会者の紹介で、私は石田梅岩の考えをとり入れている経営者といわれたが、決してそんな立派な経営者ではない。ただ、祖父や父から教えられた言葉で今でも忘れられないのは、利益は後からついてくるという教えだ。これは梅岩が「一生懸命つとめるべきだ。その後で利益を得るべきだ」という教えに由来している。一生懸命に仕事する。この実践を心掛けていることだけは確かである。

(文責・船越)

味とやすらぎのおしてなし



料理旅館
お料理

中原
后茶
のんせい

◆旅館 京都市中京区東洞院三条南 ☎(075) 221-1257
◆呑葉京都店 同上 ☎(075) 221-8643
◆呑葉大津店 滋賀県庁合同ビル ☎(0775) 21-0860

(続) 山村 (伊根町旧筒川地区) の振興策

地域振興支援プロジェクト

1. テーマパークとして美しい景観の山村を創る

まず都市の人々が行ってみたい、住んでみたいと思うような、住民にとっては誇りのもてる美しい自然景観の村にすることである。

そのためには村全体をテーマパークにする考えをもつこと。

基本テーマは国土保全(自然の景観・自然生態系環境・水資源・生活環境)であるが、それに加うるに地域特性(地域の個性)を明確にして、それを村作り固有のテーマとしてクローズアップするようにし、村全体を公園化する。

真に田舎らしいところの安らぐ古里というような素朴な景観の村であれば、都会の人々を始め多くの人は憧れを感じる。美山町の茅葺き民家の集落に人気があり、そこを訪れる行楽客は多い。里山や棚田も郷愁をそそり人気がある。これは贅沢なお茶室の風情に通じる。

地域特性には、この村だけの自然の景観・歴史・物語・人物・家屋と家並・器具民具・祭礼・行事・古い共同体としての集落の相互扶助のしきたり等があるが、景観を美化することが先決である。

2. 景観を美化し公園化にする

そのためには道路をキレイにする。道には並木を植え、花を植える。道にゴミを散らかさない。

次に川をキレイにし、川岸に漂着した枯木やゴミを取り除き、川にゴミを捨てない。川岸の自然の風情を保全する。また、この筒川に適した魚を放流して増やし、その種類も増やす。

田畑も景観を配慮し、廃材や廃ビニール材などが人目に触れないようにする。田畑の畦や周辺の部分もキレイにし、できれば花を植える。休耕田には花を作る。

各民家も人目に付く家の周辺は毎日清掃する。洗濯物を人目に付くところに干さない。

景観保全のための大きな木・老木などを大切に、また、森林を大切に景観に生かし、景観を破壊するような伐採はしない。

崩れた崖、土木工事の後の醜い荒土の剥き出し部分を放置せず、芝生の種を撒くなどして緑化する。

3. テーマを定め村公園をデザインする

テーマパークにするためには、ここの自然や個性を生かして、どのような村公園にするのか、その構想のテーマを決めてデザインすることが必要である。このためには、関心のある多くの人から、そのデザインを公募する。特に都会の人から、夢の村作りデザインを公募することである。このデザインのコンテストをやれば、人々の関心が高まり、参加者は増えて盛り上がる。また、すぐれたセンスの芸術家、画家や造園家、音楽家などの参加が望まれる。

このテーマを定めデザインすることは、山村公園づくりの基本であるから、十分に時間をかけて住民や外部の協力者の関心を盛り上げて楽しい夢の論議をつくすことである。これによって高い参加意欲とコンセンサスが得られれば、計画は半ば成就したことになる。

4. 多彩な人が集まれば産業も自然に起こる

このようにして先ず人々が行ってみたい、住んでみたいと思う、美しい個性的な村を創ればIターンもUターンも期待できるし、快適な土地で都会から学者、芸術家、科学技術者、技能者、デザイナー、コンサルタントなど多彩に有能な人々が集まれば、そこには自然にニュービジネスやソフト産業も起こるようになる。

5. 自然景観の美化には費用はそれほど要らない

この自然景観を美化する取組みは住む人の心がけ次第で費用は少なくて済むし、都会の人には夢の村作りにボランティアで参加して貰えば、楽しい取組みが工夫できる。

6. スイスに学ぼう

スイスは国全体が実に美しく、景観保全が行き届き、ゴミ一つない公園である。市民の、この取組みや心がけに敬意を払い、大いに見習うべきであると思う。一般に白人は公德心が高いのか、文化度が高いのか、景観を配慮した生活をしている。

わが国でも飛騨高山や津和野などキレイなところは多い。また、白山や尾瀬などゴミのない山も多い。

7. 筒川地区の特色（個性）

それでは筒川地区の個性は何か、次に個性となる特色を思い付くままに列記してみる。

- ① 自然は丹後半島最高峰の太鼓山（683cm）を背後に擁し、姿の美しい権現山（601m）・笠山（496m）などに囲まれた海の無い農山村である。
- ② 筒川の清流が流れている。
- ③ 冬には積雪があり、山地には比較的多く積雪する。
- ④ 戦後人口が流出して過疎の村になり、3つの集落が廃村になっている。
- ⑤ 住民は殆ど60歳以上で青壮年は殆ど住んでいないので、子供も少なく小学校は平成6年廃校になった。
- ⑥ 主産業は米作農業であり、国有林手入の仕事もある。
- ⑦ 今後は住民の高齢化により農地の耕作維持が困難になる。
- ⑧ 明治・大正の頃、目覚ましい“むらおこし”が行われ、製糸工場を作り、京都府の種畜場を誘致し、養蚕、筒川牛の畜産、薪炭の出荷と経済活動の先進地として、また、近郷の中心地として栄えた歴史を持ち、いち早く高等小学校をつくるなど教育にも熱心な村であった。
- ⑨ “むらおこし”の遺跡として丹後大仏が現存する。
- ⑩ 筒川の隣接地区は景観に良い海岸線を持ち、伝説や遺跡、温泉に恵まれている地区や、“むらおこし”に熱心に取り組んでいる個性的な町であって、まだ充分には開発されていないリゾートに取り囲まれている。近い処では笠山周辺には京都府の観光牧場があり、太鼓山にはスイス村とスキー場がある。

8. 隣接地区等の概要と特色

隣接地区等も筒川地区の特性として重要であるからその概要・特色を記述する。

旧伊根村が東南側、旧朝妻村、旧本庄村が東側に隣接しており、これらの地区は海に面しているが筒川地区はその後背地になる。

- ① 旧伊根村は天然の良港伊根湾を擁する著名な漁村であり、最近脚光を浴びている舟屋や、舟屋の里公園もある。NHK朝のドラマ“ええによぼ”の舞台にもなった。旅館・民宿・遊覧船もあり観光客も多い。
- ② 旧朝妻村には冠島・沓島を望む海岸線の眺望が特に勝れ、映画のロケ地でもあり、除福漂着の伝説がある。戦後温泉が掘り出されて温泉旅館、ホテル、クワハウスなどや、別荘地、民宿あり、夏の泊浜は海水浴で賑わっている。千枚田といわれる棚田もある。
- ③ 旧本庄村は筒川の下流であり、広い平野になっており、浦島伝説で有名である。湘島太郎を祀る宇良神社があり、布引の滝もある。海岸線も眺望はよく、北は景勝“かまや海岸”から“経が岬”につながっている。海はキレイで本庄浜は海水浴場としても賑わい、海の

家や民宿がある。

- ④ 旧筒川村の北は丹後町である。景勝“丹後松島”を擁し、すばらしい白砂青松の雄大な海水浴場があり、史跡にも富む。観光牧場はこの丹後町の地域内になる。
- ⑤ 西に隣接する弥栄町は筒川以上に山深い辺境の地であったが“むらおこし”に熱心でナイナイサミットで有名であり、スイス村や太鼓山スキー場は弥栄町が開いたものである。細川ガラシャ夫人幽閉の里ミドノもこの町域にある。
- ⑥ 伊根町の南側は合併により市域の膨張した宮津市の北端に接している。

9. 地域外の人々の力を借りる

筒川地区でも景観美化運動は比較的に取組み易いことである。山の家や、廃校となった小学校の建物などを活用し、グリーンツーリズムを推進し、来村する都会の人たちに景観診断をして貰うこと、接客等でも気の付いた問題点・希望点をアンケートで聞くようにすると地元の人々が気付かない盲点を学ぶことができる。

10. 夢の山村公園化運動の推進で地域を活性化する

農村とか都市の区別なく、国民が力を合わせて、この国土を、その快適な生活と産業の場、健全な教育・保養・観光の場として保全し活用することが望まれる。かつての“むらおこし”で栄えた筒川地区を全国土公園化の魁となる、山村公園として再生させることができれば快挙だと思う。

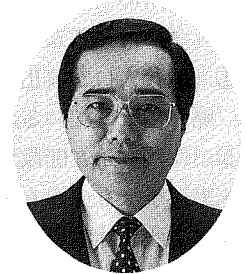
山村公園実現に夢と熱意を持つ人がプロジェクトチームを組み、運動の中核となって推進する。この場合、熱意のある地元の人を中心になるのであるが、小さな自己満足や独善に陥らないように、顧客は広く世界の人々であり、その満足が得られることが肝要であるとの認識から、外部のすぐれた知識とセンスを持つ人たちに参加を求め、その知恵と力を極力引出し借りるようにする。

百年の計というが、山村公園の基本デザインは長期の展望で構想し、その実現のための活動は、できるところから段階的に目標を定めて進めるように取り組むことである。

共通の大きな夢を持ち、段階的にその目標の実現を楽しみながら、こころから協力しあう、住民にとっても協力者にとっても、生き甲斐のある活動に広めてゆき、活動自体が地域の活性化であるように進めたいものである。

「飲食・旅館業環境衛生営業にかかる雇用管理改善調査報告書」より 労働福祉の現状と問題点

中小企業診断士 田家道瑠



はじめに

財京都府環境衛生営業指導センターのご依頼により、副支部長高木健次先生をチーフとし、山口敏雄先生、大槻都士寛先生及び田家から成る調査分析班が、8年3月標記の報告書をまとめました。概要は以下の通りです。

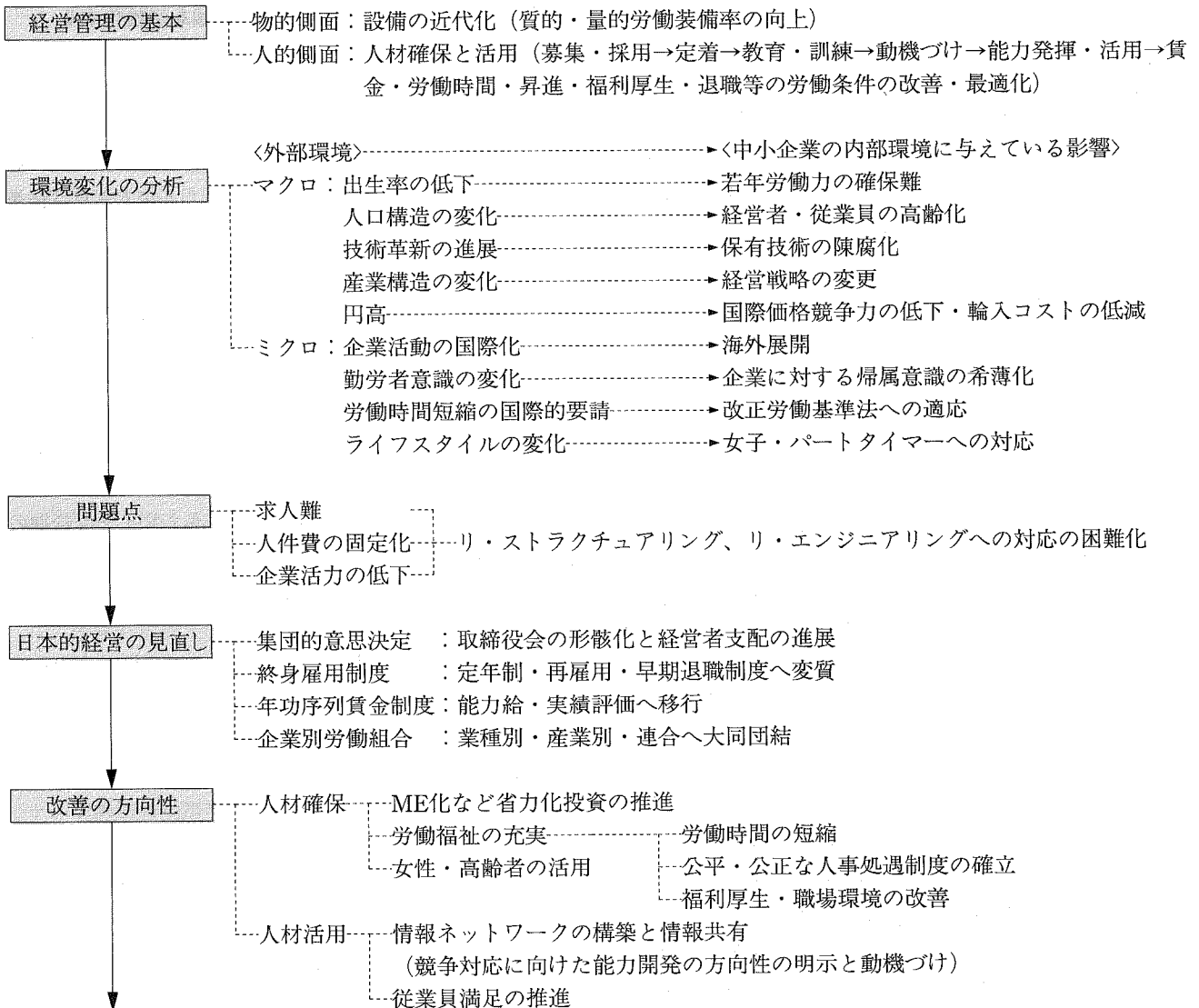
- 第1章 全国の労働事情
- 第2章 京都府の労働事情
- 第3章 飲食業の労働事情
- 第4章 旅館業の労働事情
- 第5章 今回の調査対象と労働基準法の関係

- 第6章 就業時間関係
- 第7章 給与関係
- 第8章 福利厚生関係
- 第9章 職場の労働環境
- 第10章 生産性とモチベーション
- あとがき
- 付属統計表
- 調査票

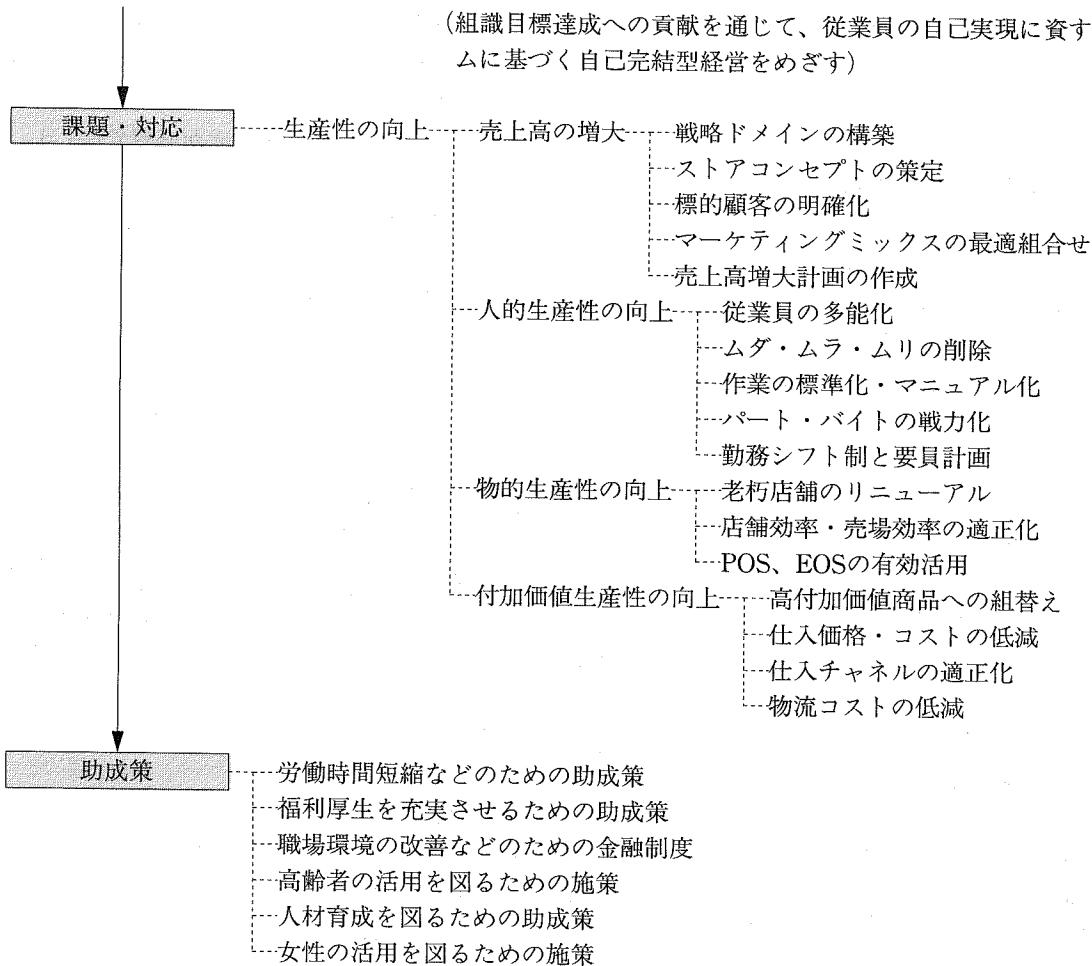
このレポートは、私が担当させていただいた第8章、第9章及び第10章を要約したものです。

I 分析の枠組み

中小企業庁監修「中小企業の人材確保と活用戦略」の「90年代の人事・労務管理の視点」に加筆修正して作成しました。



(組織目標達成への貢献を通じて、従業員の自己実現に資するような協働システムに基づく自己完結型経営をめざす)



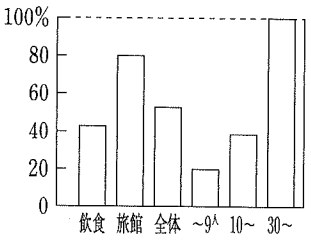
II 現状と問題点

1. 福利厚生関係

(1) 法定福利制度：常用パートの社会保険加入状況

雇用保険・健康保険・厚生年金保険のいずれかに加入している企業の割合は、飲食業42.9%、旅館業80.0%、全体で52.6%でした。これを規模別にみると、従業員9人以下20.0%、10~29人38.5%、30人以上100.0%です。

〈図表1-社会保険の加入状況〉



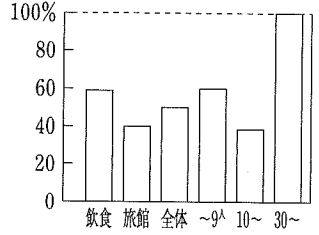
保険種別の加入率は、雇用保険52.6%、健康保険52.6%、厚生年金保険42.1%です。

総じて、飲食業及び従業員9人以下の加入状況が悪いです。また、30人以上の企業では3種とも全員加入しているのに対し、9人以下の企業では、個人の希望によってバラバラに加入しています。給料から引かれる保険料負担が結構大きいので、敬遠されているようです。全く未加入の企業が47.4%ありました。

(2) 福利厚生制度：社員の年次有給休暇制度に人間らしい「ゆとり」の福祉意識を探りました。

勤続6カ月以上の社員に年次有給休暇を付与している企業は、飲食業58.8%、旅館業40.0%、全体54.5%でした。

〈図表2-年次有給休暇制度の実施状況〉

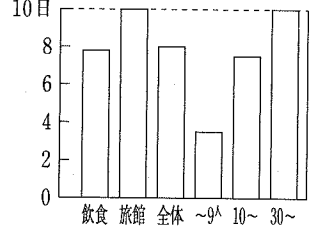


規模別には、9人以下では60.0%、10~29人では38.5%、30人以上では100.0%です。

飲食業について個人事業者と法人企業を比較すると、個人事業者の実施割合が50.0%に対し、法人企業は81.8%で、経営形態による格差がみられます。

年次有給休暇の付与日数は法律改正により、勤続6カ月以上の従業員全てに10日与えるように改められました。

〈図表3-年次有給休暇の付与日数〉



付与している企業の平均付与日数は、飲食業7.8日、旅館10日、全体8.0日です。

た。規模別には、9人以下3.5日、10~29人7.5日、30人以上10日です。付与している企業の63.4%が法定付与日数をクリアしています。

問題点としては、以下の事項が挙げられます。

①旅館業における年次有給休暇制度の実施率が低い。

この原因は、飲食業がその日のうちに業務を完結できるのに対し、旅館業は、客の宿泊や従業員の「たすきがけ勤務」等で、暦日単位で業務の区切りがつかないことにあると推定されます。したがって、旅館業では業務ごとの多様な就業形態に対応した要員のシフト体制を構築し、個人単位の計画的付与の仕組みをつくることが求められます。

②飲食業に多い未制度化企業は、人材確保に不利になる。

「申し出があれば、その都度休ませている」としてはいますが、言い出しにくいのが有給休暇です。制度化しないと3Kイメージになり、人材確保の際に敬遠されます。

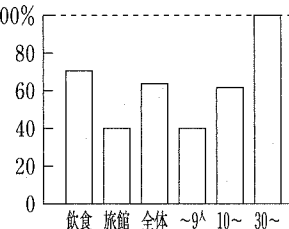
③常用パートについての認識に誤りがある。

小規模事業者のなかに、パートタイマーの年次有給休暇に関して、「働いた分だけ支払う」として、パートをバイトと混同した誤った認識が散見されました。

(3)特別休暇制度：冠婚葬祭に伴う休暇

特別休暇の実施状況は飲食業70.6%、旅館業40.0%、全体63.6%で、旅館業が低くなっています。

〈図表4-特別休暇制度の実施状況〉



規模別には、9人以下40.0%、10~29人61.5%、30人以上100.0%です。

休暇内容と付与日数は、

- ①本人結婚 3~10日 (平均6日)
- ②両親死去 2~5日 (平均3日)
- ③子供結婚 1~3日 (平均2日) となっています。

(4)社員親睦・リクリエーション

社員の親睦・リクリエーションは、両業種とも全ての企業が実施しています。その内容はつぎの通りです。

- ①旅行：1~2泊の慰安旅行・4日間の研修旅行・ゲーム等への海外旅行など、44.4%の企業が実施しています。
- ②食事：食事会・花見・宴会・忘年会を33.3%が実施。
- ③スポーツ：ボーリング・ソフトボール・バレーボール・運動会・ハイキングを19.4%が実施しています。

(5)福利厚生施設

①会員制保養施設の利用：31.8% (飲食・旅館業こみ) リゾートホテル・スポーツクラブ・フィットネスクラブ・旅館互助会などを利用しています。

②自社施設の所有：13.8% (飲食・旅館業こみ) 海の

家・山の別荘。但し、利用者の申し込みがない。

折角、自社所有の施設があるのに、活用されていないのは、もったいないです。担当者や申し込み方など簡単な手続きを作って使いやすくすることが必要でしょう。

(6)その他特色ある福利厚生制度

①ボーナスつきリフレッシュ休暇 (料理店旅館兼営) 休暇だけでなく遊ぶ資金も補助するところがミソです。

勤続年数	3年	6年	10年	15年	20年
休暇日数	3日	6日	10日	15日	20日
ボーナス	3万円	5万円	8万円	12万円	15万円

②誕生日休暇 (和式料理店)

従業員に誕生日を有給休暇としてプレゼントする。好評。

③食事会 (イタリア料理レストラン)

課長による定期人事考課で一定の点数以上の従業員に対し、社長が不定期に評価を行ない、臨時昇給 (2回目の昇給) を与え、お祝に食事会を開催する。

④永年勤続表彰 (ファミリーレストラン)

勤続5年ごとに表彰する。10年でハワイ3日、20年でヨーロッパ5日の海外旅行を与える。

⑤研修旅行 (旅館)

旅行業者の豪華な旅行 (1泊6~7万円) に2泊3日で参加し、高級旅館を勉強する。

⑥借り上げ社宅 (京料理店)

地方出身の従業員に、会社がマンションを借りて、寮・寄宿舎・社宅として提供。寮費は、3,000~5,000円を給料から天引きして徴収する。

⑦自社社員寮 (旅館)

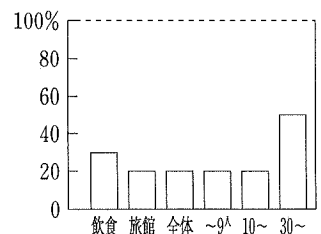
旅館の近くに社員寮を建設。6畳×12室。現在8名入居している。寮費は光熱費 (実費)+1,000円/月を徴収。

2. 職場の労働環境

(1)異動

〈図表5-異動による広い視野の養成〉

ローテーションは、有給休暇の計画的付与に必要な従業員の多能化のためにも大切です。特に旅館の異動が少ないのは問題です。30人以上規模においても飲食業が100%であるのに比較して旅館業は0.0%となっています。旅館業で異動を行なっているのは、10~29人規模の33.3%のみでした。



(2)OFF・J・T

OFF・J・Tを実施しているのは、飲食業は52.9%、旅館業100.0%、全体63.6%でした。

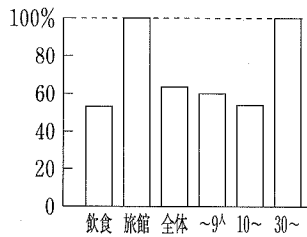
規模別では、9人以下60.0%、10~29人53.8%、30人

以上100.0%です。

旅館業が一見熱心に見えますが、OFF・J・Tの「計画的実施」については、20.0%で、80%はその都度行なっています。飲食業の計画的実施は29.4%で全体では27.2%となっています。

30人以上規模の企業は、100%計画的に実施しています。

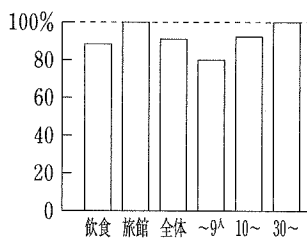
〈図表6-OFF・J・Tの実施状況〉



(3)安全・衛生

安全又は衛生について会社の明確な考え方や指導を行なっている、とする企業は、飲食業88.2%、旅館業100.0%、全体90.9%です。規模別には、9人以下80.0%、10~29人92.3%、30人以上100.0%です。

〈図表7-安全・衛生の明確な指導〉



飲食業及び29人以下の企業が100%に達しておらず、指導が行き届いていないことを示しています。O-157による社会問題もあることから、会社の方針を100%明確に指導することが強く求められます。

(4)理想的な社員像

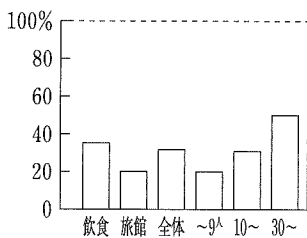
従業員に対して、そのあるべき姿を明示している企業は、飲食業35.3%、旅館業20.0%、全体31.8%です。

規模別には、9人以下20.0%、10~29人30.8%、30人以上50.0%です。

業種・規模を問わず、理想的な社員像を明確化している企業は、少ないということが分かりました。

社風や行動規範の面からも重要なことですが、そこまでの意識をもっている経営者はまだ少ないのかも知れません。

〈図表8-理想的な社員像の明示状況〉

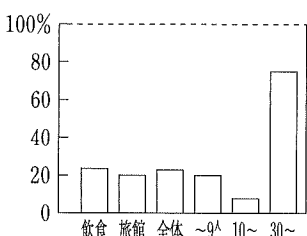


(5)人事考課制度

人事考課規定のある企業は、飲食業23.5%、旅館業20.0%、全体22.7%です。

規模別には、9人以下20.0%、10~29人7.7%、30人以上75.0%です。全体が低いなか、10~29人規模が

〈図表9-人事考課の規定の有無〉



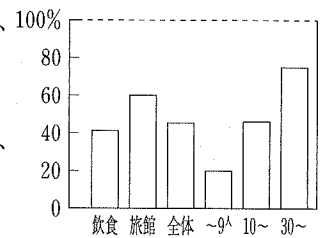
特に低くなっています。従業員からの信頼を高め、人的生産性を向上させるためにも重要な制度ですから、ぜひ、作成したいものです。

(6)仕事のマニュアル化

マニュアル化を図っているのは、飲食業では41.2%、旅館業60.0%、全体で45.5%です。規模別には9人以下20.0%、10~29人46.2%、30人以上75.0%です。規模が大きくなるほど、マニュアル化が図られています。

某寿司店では、高齢化した奥さんに代わって、コンピュータの「シャリロボ」が寿司飯を炊いて自動化を図っています。

〈図表10-仕事のマニュアル化の状況〉

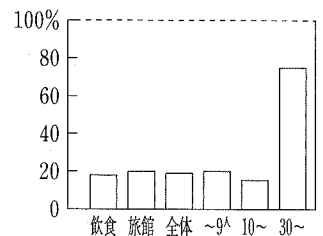


3. 生産性とモチベーション

(1)動機づけ

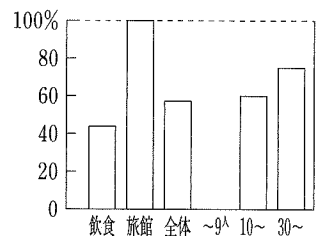
生産性を向上させるための動機づけには、金銭的施策が必要、とする企業の割合は、飲食業では18.8%、旅館業では20.0%、全体で19.0%です。これを規模別にみると、9人以下では20.0%、10~29人では15.4%、30人以上では75.0%となっています。

〈図表11-動機づけには金銭的施策が必要〉



他方、非金銭的施策が必要とする企業は、飲食業43.8%、旅館業100.0%、全体57.1%となっており、金銭的施策よりも非金銭的施策を重視する傾向が窺えます。この点は、賃金を動機づけの衛生要因とみたハーズバーグの動機づけ・衛生理論と符合するものです。

〈図表12-動機づけには非金銭的施策が必要〉



金銭的施策について各企業が実施している事例は、以下の通りです。

- ①大入り袋(食堂)：1日の売上が15万円を超えたらポチ袋を出す。
 - ②ボーナス(和式料理店・旅館兼営)
 - ③社長賞(ファミリーレストラン)：3カ月に1回、10万円を店で自由に使う。
 - ④評価(インショップ食堂のFCチェーン)：人事考課を給与・賞与に正しく反映させる。
- 非金銭的施策の実施事例は以下の通りです。

研究論文

- ①休暇の日数を多く付与する。(和式料理店・旅館兼営)
- ②研修(食堂)
- ③旅行(旅館)
- ④独立支援(中華料理店)：独立したいという従業員に新店舗を出店して経営体験を積ませる。
- ⑤従業員の気持ちを大切にす。(季節料理店)
- ⑥教育(寿司店)：同一職務・同一時間の労働でも、技術レベルにより賃金が異なることを国家理念の異なる中国人労働者に理解させるのは難しい。
- ⑦昇進・昇格(インショップ食堂のFCチェーン)
- ⑧寮・社宅の提供(旅館)
- ⑨人間関係への配慮(旅館)：人間関係を重視した経営を行なう。業務上の失販やトラブル等に対し、従業員の気持ちを汲んで温かく見守り、お客の前にニコニコ顔で出られるように、絶えず注意を払う。
- ⑩お客による採点(旅館)：旅行代理店が行うアンケートで、お客にチェックされた自社の採点結果を従業員に公表すると意識が一変する。

以上の事例から、金銭的施策・非金銭的施策ともに、それぞれの経営現場に則した現実的で独自性のある施策を工夫されていることが分りました。

重要なのは、これらの施策が従業員にどのように受取られているか、という点です。経営者の自画自賛でなく、従業員にとって各人の自己実現に資する方向性に合致し、従業員満足につながって初めて、顧客満足を生む付加価値の高いサービスが彼らによって創造され、人的生産性向上を実現することができるからです。このためには、各施策について自社の従業員に評価してもらうのが良いでしょう。施策の効果測定に関する調査は事後指導になります。

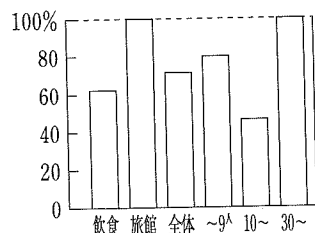
(2)職場の設備改善：ヤル気を支援する生産性向上の手段

職場の設備を改善する余地があるとす企業は飲食業62.5%、旅館業100.0%、全体71.4%です。規模別には、9人以下80.0%、10~29人46.2%、30人以上100.0%です。

設備改善の内容を具体的に答えている事例は、

- ①水道料金節減策として、水圧を下げずに水量を減らす特殊な水道施設を設置したい。(中国料理店)
- ②店舗改装(8年目になる：季節料理店)などです。
具体的ではなく、「いっぱいある」、「余地はあるが予算の関係ですぐには着手できない」、「まだまだ必要である」、「ガスに関して研究中」、「たえず進歩している」、「たえず発生するが、スペースがないので着々とはいかない」

〈図表13-職場の設備改善の余地がある〉



など、意欲はあるものの、障害要因もあることから、改善が進歩していない状況が明らかになりました。

(3)賃金制度

ハズバークが衛生要因とした賃金は、後に動機づけ要因に改められました。ポーター&ローラーは期待理論のなかで、人は報酬を期待して業績達成に努力する、としています。

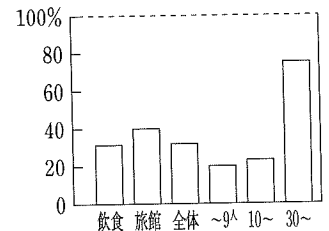
本調査では、非金銭的施策に傾斜した経営者が多いなかで、賃金制度に関する強い関心をもつ経営者もみられました。

賃金制度を変えたい、とする企業の割合は、飲食業31.3%、旅館業40.0%、全体31.8%です。規模別には、9人以下20.0%、10~29人23.1%、30人以上75.0%です。

改正の方向性は以下の通りです。

- ①父(社長)は要らないというが、賃金規定を作りたい。(旅館専務)
- ②より能力給的に改めたい。(旅館)
- ③世間に公表されているくらいの水準に上げたい。(京料理店)
- ④能力給にして、55歳で昇給ストップにしたい。組合の課題でもある。(寿司店)
- ⑤近年、能力給に改正して分かり易くなった。(ファミリーレストラン)
- ⑥業務と連動して客観的な妥当性を高めたい。(食堂のFCチェーン)

〈図表14-賃金制度改正の必要性〉



(4)賞与

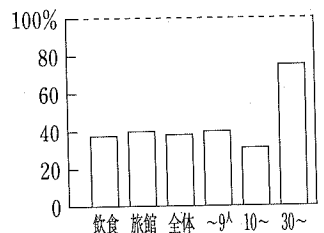
賞与改正が必要性とする企業は、飲食業37.5%、旅館業40.0%、全体38.1%です。

規模別には、9人以下40.0%、10~29人30.8%、30人以上75.0%です。

改正の方向性は以下の通りです。

- ①人事効果制度の規定を作りたい。(和式料理店)
- ②役員賞与を出せるようにしたい。(中国料理店)
- ③仕事の能率が向上すれば、世間の公表水準に高めたい。(京料理店)
- ④貰う人の立場を考えて、盆・暮れの買物に間に合うよう、早めに、具体的には6月15日・12月15日までに出すべきである。(寿司店)
- ⑤評価と連動してモチベーションを高める。(食堂)

〈図表15-賞与改正の必要性〉



(5)小集団活動

2～3人でテーマを決めたグループ活動を行なった経験のある企業は、飲食業31.3%、旅館業0.0%、全体28.6%です。

規模別には、9人以下が意外に多く40.0%、10～29人は少なく15.4%、30人以上は50.0%です。

旅館業が全く経験がないのは問題です。旅館業も競争激化のなか、消費者のライフスタイルの変化に基づく新たなニーズに対応した新業態やホテルへの転換が盛んです。このような厳しい環境変化に適応していくためには、新たな経営戦略のもとで、新しい取組みをしていくことが必要です。その際、小集団活動の経験の有無が、新たな事態への迅速な対応とその成果に大きく影響するからです。

本調査の事例では、価格破壊のなかで何とかして売上を伸ばそうと消費者の低価格志向に合った新しいメニューの開発に取り組んでいる7名（アルバイト4名）の中国料理店があります。新メニューでお客様に「旨い！」といわせたら、定番メニューに採用してもらえることを励みに、目を輝かせていました。この事例のように、旅館業も、身近なところから始めるのが良いでしょう。

(6)表彰・褒賞としての海外旅行

生産性向上にインセンティブを与える施策として、海外旅行があります。

海外旅行を制度として実施している企業は、飲食業の25.0%、旅館業の60.0%、全体の3分の1に上ります。円高の進行が追い風になっています。

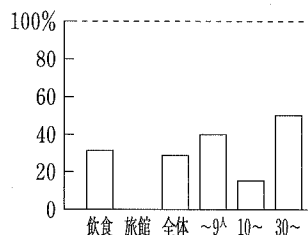
規模別には、9人以下20.0%、10～29人23.1%、30人以上75.0%と、体力の順になっています。

行先はハワイやヨーロッパに人気が集まっています。

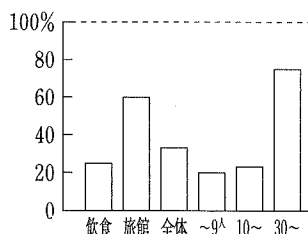
(7)目標管理

マグレガーは、Y理論のなかで、人間は、自ら目標を設定しその実現に向けて努力する存在であるという仮説を設定しました。この性善説に立脚した人間観を生産性に応用したのが目標

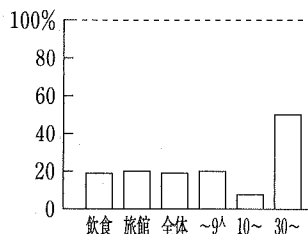
〈図表16-小集団活動の状況〉



〈図表17-表彰としての海外旅行制度〉



〈図表18-目標管理の実施状況〉



管理です。職務充実や承認・達成・昇格・仕事そのもの等による動機づけの延長線上に位置する最も高度な生産性向上施策です。

他方、人間を怠け者と観る性悪説に立脚するY理論も彼は提唱しています。人間の二面性でもあります。

そこで、X理論とY理論の分岐点が、マズローの欲求階層説でいえば、真中の自我欲求です。したがって、自我欲求に目覚めていないレベルでは、目標管理は通用しないことになります。

本調査では、目標管理を実施している企業は、飲食業は18.8%、旅館業は20.0%、全体では19.0%ありました。規模別には、9人以下20.0%、10～29人7.7%、30人以上50.0%です。

自社の総体的な欲求レベルに適合した施策を選んで実施することが大切です。

(8)面接制度・自己申告制度

悩みや問題をもつ従業員に対して、カウンセラーによる面接を行い、解消や解決を図る面接制度を実施している事例はありませんでした。

また、従業員が自発的に自己の能力や目標設定を会社に申告し、その申告に基づいて会社と一定期間の給料契約を結ぶ自己申告制度を実施している事例もありませんでした。

終わりに

本調査の主体である(財)京都府環境衛生営業指導センターは、環境衛生関係営業の経営の健全化を通じてその衛生水準の維持向上を図り、併せて利用者と消費者の利益を擁護することを目的として設置されています。

この設置目標に則して、調査分析を行いました。その視点は、I. 分析の枠組み、の通りです。

本調査は、調査分析を通じて現状と問題点を指摘するにとどまり、改善案の提言にまでは至っていません。労働福祉の充実、生産性の向上による源資を担保に図られるため、改善案の提言には付加価値生産性分析を柱とする財務分析及び経営戦略・マーケティング戦略等の戦略診断が不可決です。戦略診断に基づく改善提案は、又の機会に譲ることとし、今回はこれまでとなりました。

調査対象は、生業と企業との狭間に位置する発展途上の家族的経営が中心でした。経営規模の格差とともに、個人経営と法人経営の経営形態の違いに起因する格差が認められました。生活の論理から企業の論理へ脱皮することが今後の課題であろうと思われます。それが環境衛生関係営業の経営健全化の出発点であり、環境衛生に係わる社会基盤としての飲食・旅館業の責任を果していく道であろうと考えるからであります。

京都支部だより

会員向け機関紙「RMCきょうと」創刊

会員間のコミュニケーションを密にするとともに、特に企業内診断士に発表の場を提供するため季刊のミニ機関紙を平成8年11月1日発行した。A4版、8ページの体裁で、全会員に配布した。品川支部長のあいさつ「チームワークでパワーアップ」をはじめ、洲崎章弘会員の自己紹介、10月の診断研究会「インターネットの活用研究」の紹介、経営者セミナー「新心学塾」の報告などを収めている。こんご、3、6、9、12月に発行する。

経営者セミナー「新心学塾」第2回盛況



平成8年10月21日午後、オムロン研修センタ啓真館で開いた「新心学塾」は中小企業経営者や京都府、京都市、京都商工会議所などの中小企業指導機関幹部ら約40人が参加、会員も含めて62人が講演会と懇親会に出席し、盛会だった。

講演会では小谷隆一イセト紙工社長（京都商工会議所副会頭）が「現代経営に生きる石田梅岩」と題して約1時間半にわたって話した。引き続いて研修センタ食堂で交流懇談会を開いた。話を聞くだけの受け身の会合に終わらせずに、知己を増やして仕事に役立ててもらおうというのが支部の狙い。会場のあちこちでは名刺を交換する参会者の姿が目立った。=写真

インターネット実習会に会員22人が参加

支部研修会の一つとして、インターネット実習会が11月9日と16日の両日、オムロン研修センタで開かれた。世界に広がりつつあるインターネットを自分の目と手で確かめてみたいという会員22人が参加、中には生れてはじめて「マウス」をつかんだという会員もいてワイワイがやがや。オムロンCD事業部インストラクターの新見訓子さんの指導で約4時間にわたってコンピュータと格闘

していた。

兵庫県支部会員と交流

兵庫県支部の自主研究会グループ12人が10月19日京都市伏見区の商店街や大倉記念館などを視察、京都支部からは品川支部長、高木副支部長、玉垣常任理事らが出て交流、親ほくを深めた。一行は大手筋、納屋町の両商店街を見学、大倉記念館と寺田屋を回って、伏見を代表する産業と歴史を学んだ。京料理店で開いた交流会では参加者全員が自己紹介し意見交換、親ほくを深めた。

ビバシティ彦根を見学

今年度の支部見学会は11月30日に20人の会員が参加して、滋賀県彦根、長浜の施設を視察した。京都から長浜に直行して浜ちりめんの工場・彩司苑を見学、新しい観光スポットとして人気上昇中の黒壁ガラス・鑑賞館に回った。京滋最大の商業施設・ビバシティ彦根は夜景が売り物ということで、夕方彦根に入って、その魅力を探った。

主要な業務と内容

8. 7. 14 第131回診断研究会を京都府立総合社会福祉会館に於いて開催した。出席者17名。
7. 29～30 通産局管内診断研究会（工業）が兵庫県福崎町の中小企業大学校関西校に於いて開催され品川支部長他4名が出席した。
8. 6～7 平成8年度登録更新研修を京都銀行会館で開催し147名が受講した。
9. 4 京都府中小企業団体中央会の第1回中小企業多角的連携委員会が、からすま京都ホテルに於いて開催され品川支部長が出席した。
9. 8 支部業務推進会議を京都府立総合社会福祉会館に於いて開催した。
第132回診断研究会を京都府立総合社会福祉会館に於いて開催した。出席者24名。
9. 11 京都府診断指導調整推進会議平成8年度総会が京都市リサーチパークサイエンスセンタービルで開催され、品川支部長が出席した。
9. 19 商業アドバイザー連絡会が（財）京都産業情報センターに於いて開催され商業アドバイザーである会員が出席した。
9. 27 近畿ブロック診断研究交流会が奈良市春日野荘に於いて開催され品川支部長他5名が出席した。
京都府診断指導調整推進会議調整部会（経営部門）が京都府中小企業総合センターで開催され安田常任理事が出席した。
9. 28 兵庫支部より見学会の下見に井上理事等が来

- られたので高木副支部長等が案内した。
- 10.7~8 '96中小企業：経営診断シンポジウムが広島市広島厚生年金会館に於いて開催され品川支部長が出席した。
- 10.13 支部業務推進会議を京都府立総合社会福祉会館に於いて開催した。
第133回診断研究会を京都府立総合社会福祉会館に於いて開催した。出席者23名。
- 10.19 兵庫支部の会員見学団が伏見区の大手筋・納屋町商店街を見学されたので、これに参加し交流会を開催した。
- 10.21 第2回新心学塾をオムロン研修センターに於いて開催した。出席者62名。
- 11.9 支部研修会：インターネット実習をオムロン研修センターで開催した受講者14名。
- 11.10 支部業務推進会議を京都府立総合社会福祉会館に於いて開催した。
第134回診断研究会を京都府立総合社会福祉会館に於いて開催した。出席者16名。
- 11.16 支部研修会：第2回インターネット実習をオムロン研修センターで開催した。受講者8名。
- 11.30 支部見学会を開催VIVACITY彦根等を見学する。参加者19名、非会員3名。

会員の移動（名簿配布後の移動）

転入

大堀 誠（神奈川より）

住所 〒532 大阪市淀川区新高1-12 レックスタウン新高2-817号 ☎06-399-4931

勤務先 オムロンソフトウェア株式会社 ☎075-352-7216

所在地 〒600 京都市下京区西洞院木津屋橋通り東入ル

門田剛英（香川より）

住所 〒572 寝屋川市香里北之町16-6 ロータリーマンション香里北之町305 ☎0720-34-4863

勤務先 京都セラコミュニケーションシステム株式会社 ☎075-502-8901

所在地 〒607 京都市山科区竹鼻堂ノ前46-1

勤務先変更

奥平恒巳

勤務先名 経営研究機構 ☎075-331-1204

所在地 〒610-11 京都市西京区大枝西新林町6-15-3

勤務先名称変更

杉谷 博

変更後の名称 有限会社イージー・コム・エンタープライズ

住所変更

藤原正樹

変更後の住所 〒612 京都市伏見区納所下野1番地10棟506号 ☎075-631-3373

電話番号の変更

村上 薫

変更後の電話（FAXも同じ）番号 ☎075-958-2455

訃報

山下春雄氏（準会員）10月7日死去
慎んでご冥福をお祈り致します

選ばれたコーヒー豆
力強い“看板”です



小川珈琲株式会社

京都市右京区西京極北庄境町20番地
電話 (075) 313-7333(代)

滋賀営業所 滋賀県野洲郡野洲町三上神守田498
電話 (07758) 8-1147(代)

あなただけのドラマを
BE BRIDAL TAKAMIが
プロデュースいたします。



BE BRIDAL
TAKAMI
OGAWA COFFEE GROUP

京都市下京区五条通河原町西 〒600
Phone.075-351-7722



車のことなら
お気軽に!!

●整備 ●販売 ●保検

民間車検工場

中嶋産業株式会社 自動車部

〒603 京都市北区紫竹西北町15の6
（北山通り新大宮西入二筋目北上ル）
電話 (075) 491-8921(代)

AUTOZAM 紫竹 TEL493-0511

謹 賀 新 年 1997年 新年

中小企業診断士

(社) 中小企業診断協会京都支部有志

<p style="text-align: center;">大 槻 都士寛</p> <p>京都市西京区榎原平田町1-69 TEL 381-4025 〒 615</p>	<p style="text-align: center;">植 木 晃 吉</p> <p>京都市左京区上高野大明神町16 TEL 711-1674 〒 606</p>	<p style="text-align: center;">品 川 弥太男</p> <p>京都市左京区一乗寺松原町101 TEL 721-4078 〒 606</p>	<p style="text-align: center;">堀 村 清 蔵</p> <p>京都市下京区西洞院通七条上る TEL 361-4455(代) 〒 600</p>
<p style="text-align: center;">岸 田 道 彦</p> <p>向日市寺戸町東田中瀬5-71 TEL 921-6987 〒 617</p>	<p style="text-align: center;">奥 平 恒 巳</p> <p>京都市西京区大枝西新林町6-15-3 TEL 331-1204 〒 610-11</p>	<p style="text-align: center;">高 木 健 次</p> <p>京都市北区大將軍西町80 TEL 463-8877 〒 603</p>	<p style="text-align: center;">松 田 幸之助</p> <p>京都市下京区中堂寺前田町29-1 パインコート五条201号 TEL 341-5233 〒 600</p>
<p style="text-align: center;">杉 原 潔</p> <p>京都市上京区烏丸通上立売下る かわもとビル2階 TEL 431-9500 〒 602</p>	<p style="text-align: center;">片 岡 憲 男</p> <p>京都市中京区丸太町通衣棚西入 玉植町222 TEL 256-1880(代) 〒 604</p>	<p style="text-align: center;">玉 垣 勲</p> <p>京都市西京区川島尻堀町31-6 TEL 391-5963 〒 615</p>	<p style="text-align: center;">村 上 薫</p> <p>長岡京市神足神田8-20 TEL 075-955-0609 〒 617</p>
<p style="text-align: center;">辻 井 功</p> <p>京都府相楽郡木津町木津川台 1丁目33-8 TEL 0774-73-2320 〒 619-02</p>	<p style="text-align: center;">木 津 要 三</p> <p>京都府八幡市西山足立9-5 TEL 983-3271 〒 614</p>	<p style="text-align: center;">泉 博</p> <p>京都市左京区下鴨松ノ木町2-7 TEL 312-4629 〒 606</p>	<p style="text-align: center;">村 上 泰 三</p> <p>京都市下京区大宮松原下る TEL 801-4591 〒 600</p>
<p style="text-align: center;">広 瀬 来 三</p> <p>京都市中京区烏丸通二条下 TEL 222-2051 〒 604</p>	<p style="text-align: center;">黒 川 倉 市</p> <p>京都市北区紫野西野町30 TEL・FAX 493-2496 〒 603</p>	<p style="text-align: center;">中 窪 嘉 邦</p> <p>京都市右京区御室小松野町31の3 TEL 462-7497 〒 616</p>	<p style="text-align: center;">真 野 嘉 久</p> <p>兵庫県伊丹市昆陽字ハサ19-9</p>
<p style="text-align: center;">山 岡 正 勝</p> <p>京都市中京区竹屋町通新町西入 指物屋町375-2 TEL 212-8989 〒 604</p>	<p style="text-align: center;">黒 崎 徳之助</p> <p>京都市上京区浄福寺通下立売下る 中務町490-19 TEL 801-0501(代) 〒 602</p>	<p style="text-align: center;">中 野 善 蔵</p> <p>京都市上京区西日暮通丸太町下る 四丁目802 TEL 811-2750・8732 〒 602</p>	<p style="text-align: center;">西 谷 友四郎</p> <p>宇治市伊勢田町名木1丁目1-45 TEL・FAX 0774-43-9161 〒 611</p>
<p style="text-align: center;">山 田 順一郎</p> <p>城陽市久世芝ヶ原131-46 TEL 0774-53-7236 〒 610-01</p>	<p style="text-align: center;">山 崎 忠 夫</p> <p>京都市中京区御幸町通竹屋町上ル 毘沙門町533 御所倶蘭堂ビル401 TEL 252-6473 〒 604</p>	<p style="text-align: center;">吉 田 勝</p> <p>福知山市字東長45の2 TEL 0773-23-0321 〒 620</p>	<p style="text-align: center;">安 田 徹</p> <p>京都市上京区中立売油小路西入 東橋詰72-1 TEL 432-2208 〒 602</p>
<p style="text-align: center;">松 本 康 男</p> <p>京都市北区小山中溝町31 アーバン紫園207号 TEL 415-2269 〒 603</p>	<p style="text-align: center;">杉 谷 博</p> <p>京都市右京区太秦御領田町19-12 TEL 864-2970 〒 616</p>	<p style="text-align: center;">船 越 昇</p> <p>京都府相楽郡精華町祝園1丁目 5-12 TEL 0774-94-3695 〒 619-02</p>	<p style="text-align: center;">和 田 忠 儀</p> <p>京都市下京区河原町通六条下ル 本塩竈町590 和田ビル TEL 351-7127 〒 600</p>

中小企業診断士活用の手引

I 支援業務の引き受け

次の支援業務を引き受けます。

- ①商業集積活性化。②リストラクチャリング。③創業。
④創造活動促進。⑤新分野進出。⑥転業。⑦時短。⑧ISO
9000認定。

II 上記以外の引き受け業務

1 経営診断、経営改善相談、経営改善継続指導

1. 対象業種 製造業、商業、各種サービス業、商店街、市場、工業団地、卸団地、産地、リゾート及び観光開発、都市開発、地域開発など

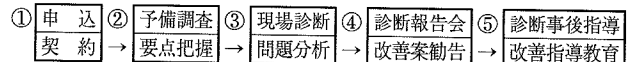
2. 対象業務 経営全般、経営方針、経営戦略、経営計画、販売、生産、財務、人事、労務、組織、情報システム、その他企業経営に関する業務

- 2 経営に関する講演会講師
3 企業内教育訓練研修会講師
4 経営管理技術講習会の講師
5 異業種等の交流会のカタライザー
6 社内報、業界団体機関紙等への執筆

7 諸企画会議等へのシンクタンクとしての参画

III 経営診断指導の手順（標準プロセス）

IV 中小企業診断士標準報酬額



【秘密は厳守します】

(1) 経営 診断 指導報酬 1日当り 10万円
(1日5時間とする)

(2) 講演報酬 1時間当り 6万円

(3) 経営指導顧問料 1カ月当り 10万円

注、上記いづれも旅費交通費は含まれないものとする

V 申込方法及び申込先

経営診断等申込書で下記へお申込み下さい。事前にご相談、契約のうえ、最も適任の中小企業診断士を派遣します。なお、経営診断等申込書は電話、または、FAXでご請求下さい。

〒606 京都市左京区一乗寺松原町101

申込先 社団法人 中小企業診断協会京都支部

☎ (075) 721-4078 FAX (075) 721-3083

カジュアルあんこショップ TOSHŌCIN



都松庵

京都市中京区堀川三条下ル TEL(075)811-9288代
FAX(075)801-1658

呉服浸落し、地直し、ヤケ直し、染替え
きものトータルクリニック

株式会社 吉本

本社 京都市中京区猪熊通三条下る
〒604 TEL.(075)841-7804
FAX.(075)841-7830

東京店 東京都中央区日本橋浜町1丁目5-6
〒103 小田ビル
TEL.(03)5820-9456

編集後記

明けましておめでとうございます。

今号は「新心学塾」での小谷社長の講演内容を掲載しました。2編の研究論文とともにご精読下さい。(船越)

診断京都

No.57 冬季号

1997年1月1日発行

社団法人 中小企業診断協会京都支部
〒606 京都市左京区一乗寺松原町101
TEL (075) 721-4078

印刷所 真美印刷

TEL(075)821-2136